

Наибольший интерес вызвали блоки, касающиеся системы социального менеджмента и социальных прав персонала. Были выявлены частичное несоблюдение прав работников на обеспечение приемлемыми санитарными условиями и полное отсутствие системы менеджмента социальной ответственности.

Вместе с тем, анкетирование сотрудников и интервью с собственником предприятия выявило готовность организации к работе по совершенствованию социальной политики. Каждый работник предприятия может обратиться к руководству с жалобами или предложениями, что является базой для создания системы социального менеджмента.

В заключение исследования руководству предприятия были даны следующие рекомендации по совершенствованию социальной политики: создать систему социального менеджмента, возможно, с привлечением студентов, обучающихся социальным специальностям; обеспечить сотрудников санитарными условиями более высокого качества; начать информировать сотрудников о социальной деятельности, проводимой предприятием. Кроме того, было получено согласие собственника на принятие данных рекомендаций к разработке

1. Веснин В.Р., Основы менеджмента, Триада (2010)
2. Международный стандарт IC CSR-08260008000 (2011)

К ВОПРОСУ О ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

Рысин С.В.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия

ABOUT THE EMPLOYEE ENGAGEMENT IN MANAGEMENT OF THE NUCLEAR INDUSTRY ENTERPRISE

Rysin S.V.

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia

Annotation. This article is about questions of employee engagement in management of the nuclear industry enterprises

Измерение уровня вовлеченности персонала в деятельность компании – востребованный в данный момент механизм, позволяющий оценить конкурентоспособность предприятия не с точки зрения производимой продукции, а с точки зрения восприятия сотрудниками своей организации. Вовлеченность сотрудников атомной отрасли промышленности можно охарактеризовать как степень совпадения интересов самих сотрудников с интересами производственного объединения. Поэтому на повышение уровня вовлеченности особое влияние ока-

зывает не только такой метод мотивации как административный контроль, но и корпоративная культура, которая должна быть направлена на удовлетворение потребностей инженерного состава в культурном, нравственном и интеллектуальном развитии; создание условий для творческого развития; на сплочение коллектива и создание высокого уровня комфортности социальных отношений.

В 2014 году нами было проведено исследование на одном из предприятий атомной отрасли. Поскольку предприятие является организацией закрытого типа, его настоящее название не раскрывается. Для удобства будем называть его ФГУП «Норд». Целью исследования являлось проанализировать и систематизировать положения и концепции управления вовлеченностью персонала в условиях постоянных изменений для создания и апробации методов исследования вовлеченности в различных сферах жизнедеятельности. Основными методами исследования выступали анкетирование и метод фокус-группы.

Анализ результатов анкетирования показал, что работники ФГУП «Норд» являются скорее вовлеченными сотрудниками, чем просто удовлетворенными условиями труда работниками. Абсолютно противоположные выводы были сделаны после проведения фокус-группы - был выявлен низкий уровень доверия к предприятию со стороны работников и неудовлетворенность своей работой. Подобное расхождение в результатах объясняется, скорее всего, тем, что у автора исследования не было доступа на предприятие, а анкеты были переданы представителям администрации, которые осуществляли подбор лояльных сотрудников для опроса, либо отбор анкет с нужными вариантами ответов.

Совместными усилиями участников фокус-группы были определены факторы позитивно и негативно влияющие на вовлеченность сотрудников ФГУП «Норд». Основными проблемами, препятствующими повышению вовлеченности, по мнению участников, являются:

- нехватка квалифицированных кадров;
- несоответствие уровня заработной платы нагрузке на персонал;
- низкая информированность об изменениях на предприятии, о целях и стратегии его развития.

Таким образом, сотрудники, привыкшие к почитанию руководства, не сообщают о проблемах, и потому может потребоваться создание отдельных систем предполагающих вовлечение работников в улучшение производственных процессов.

Современная организация, ориентированная на успех, должна не только управлять уровнем вовлеченности работников и оценивать факторы, которые её [вовлеченность] повышают, но и обращать внимание на факторы, её понижающие, с целью их дальнейшего устранения.